

## **PROCEDIMENTO E SANZIONI DISCIPLINARI NEL DECRETO BRUNETTA**

di Roberto Mastrofini

Il Capo V del D. lgs 150/2009 (Sanzioni disciplinari e responsabilità dei dipendenti pubblici) all'art. 55 quater, prevede nuove ipotesi di licenziamento; infatti, ferma la disciplina in tema di licenziamento per giusta causa o per giustificato motivo e salve ulteriori ipotesi previste dal contratto collettivo, si applica comunque la sanzione disciplinare del licenziamento nei seguenti casi:

1. falsa attestazione della presenza in servizio, mediante l'alterazione dei sistemi di rilevamento della presenza o con altre modalità fraudolente, ovvero giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o che attesta falsamente uno stato di malattia. In questo caso il licenziamento è senza preavviso;
2. assenza priva di valida giustificazione per un numero di giorni, anche non continuativi, superiore a tre nell'arco di un biennio o comunque per più di sette giorni nel corso degli ultimi dieci anni ovvero mancata ripresa del servizio, in caso di assenza ingiustificata, entro il termine fissato dall'amministrazione;
3. ingiustificato rifiuto del trasferimento disposto dall'amministrazione per motivate esigenze di servizio;
4. falsità documentali o dichiarative commesse ai fini o in occasione dell'instaurazione del rapporto di lavoro ovvero di progressioni di carriera;
5. reiterazione nell'ambiente di lavoro di gravi condotte aggressive o moleste o minacciose o ingiuriose o comunque lesive dell'onore e della dignità personale altrui;
6. condanna penale definitiva, in relazione alla quale è prevista l'interdizione perpetua dai pubblici uffici ovvero l'estinzione, comunque denominata, del rapporto di lavoro. Anche in questi ultimi tre casi il licenziamento è senza preavviso.

Il licenziamento in sede disciplinare è disposto anche nel caso di prestazione lavorativa, riferibile ad un arco temporale non inferiore al biennio, per la quale l'amministrazione di appartenenza formula, ai sensi delle disposizioni legislative e contrattuali concernenti la valutazione del personale delle amministrazioni pubbliche, una valutazione di insufficiente rendimento e questo è dovuto alla reiterata violazione degli obblighi concernenti la prestazione stessa, stabiliti da norme legislative o regolamentari, dal contratto collettivo o individuale, da atti e provvedimenti dell'amministrazione di appartenenza o dai codici di comportamento di cui all'articolo 54.

L'art 55 quinquies dispone che in caso di falsa attestazione della propria presenza da parte del pubblico dipendente, oppure di giustificazione dell'assenza dal servizio mediante una certificazione medica falsa o falsamente attestante uno stato di malattia è punito con la reclusione da uno a cinque anni e con la multa da euro 400 ad euro 1.600. La medesima pena si applica al medico e a chiunque altro concorre nella commissione del delitto.

Il lavoratore, inoltre è obbligato a risarcire il danno patrimoniale, pari al compenso corrisposto a titolo di retribuzione nei periodi per i quali sia accertata la mancata prestazione, nonché il danno all'immagine subito dall'amministrazione.

Art. 55 sexies (Responsabilità disciplinare per condotte pregiudizievoli per l'amministrazione e limitazione della responsabilità per l'esercizio dell'azione disciplinare):

Nel caso in cui la P.A sia condannata al risarcimento del danno derivante dalla violazione, da parte del lavoratore dipendente, degli obblighi concernenti la prestazione lavorativa, il lavoratore, ove non ricorrano i presupposti per l'applicazione di un'altra sanzione disciplinare, sarà sospeso dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di tre giorni fino ad un massimo di tre mesi, in proporzione all'entità del risarcimento.

Fuori da queste ipotesi, se il lavoratore cagiona grave danno al normale funzionamento dell'ufficio di appartenenza, per inefficienza o incompetenza professionale accertate dall'amministrazione e' collocato in disponibilità, all'esito del procedimento disciplinare che accerta tale responsabilità.

Il provvedimento che definisce il giudizio disciplinare stabilisce le mansioni e la qualifica per le quali può avvenire l'eventuale ricollocamento.

Nel caso in cui chi ha qualifiche dirigenziali, omette di esercitare l'azione disciplinare senza giustificato motivo, sarà soggetto all'applicazione della sanzione disciplinare della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione in proporzione alla gravità dell'infrazione non perseguita, fino ad un massimo di tre mesi in relazione alle infrazioni sanzionabili con il licenziamento, ed altresì la mancata attribuzione della retribuzione di risultato per un importo pari a quello spettante per il doppio del periodo della durata della sospensione.

Ai soggetti non aventi qualifica dirigenziale si applica la predetta sanzione della sospensione dal servizio con privazione della retribuzione, ove non diversamente stabilito dal contratto collettivo.

Nuove modalità sono previste anche per i controlli sulle assenze. L' art. 55-septies dispone che:

1. Nell'ipotesi di assenza per malattia protratta per un periodo superiore a dieci giorni, e, in ogni caso, dopo il secondo evento di malattia nell'anno solare l'assenza viene giustificata esclusivamente mediante certificazione medica rilasciata da una struttura sanitaria pubblica o da un medico convenzionato con il S.S.N.
2. In tutti i casi di assenza per malattia la certificazione medica e' inviata per via telematica, direttamente dal medico o dalla struttura sanitaria che la rilascia, all'Istituto nazionale della previdenza sociale
3. L'inosservanza degli obblighi di trasmissione per via telematica della certificazione medica concernente assenze di lavoratori per malattia di cui al comma 2 costituisce illecito disciplinare e, in caso di reiterazione, comporta l'applicazione della sanzione del licenziamento ovvero, per i medici in rapporto convenzionale con le aziende sanitarie locali, della decadenza dalla convenzione, in modo inderogabile dai [contratti](#) o accordi collettivi.
4. L'Amministrazione dispone il controllo in ordine alla sussistenza della malattia del dipendente anche nel caso di assenza di un solo giorno, tenuto conto delle esigenze funzionali e organizzative. Le fasce orarie di reperibilità del lavoratore, entro le quali

devono essere effettuate le visite mediche di controllo, sono stabilite con decreto del Ministro per la pubblica amministrazione e l'innovazione.

I dipendenti delle amministrazioni pubbliche che svolgono attività a contatto con il pubblico sono tenuti a rendere conoscibile il proprio nominativo mediante l'uso di cartellini identificativi o di targhe da apporre presso la postazione di lavoro.

Per quanto riguarda la disciplina dei casi concreti, ovviamente i fatti avvenuti dopo l'entrata in vigore del decreto dovranno essere contestati secondo le nuove tipologie; i fatti contestati prima dell'entrata in vigore seguono la disciplina in cui si sono verificati. Ai fatti avvenuti prima, ma contestati dopo l'entrata in vigore, si applicano i nuovi termini e il nuovo iter, ma rimangono le vecchie sanzioni perchè più favorevoli.

**SANZIONI  
DISCIPLINARI  
E  
RESPONSABILITÀ  
DEI DIPENDENTI  
PUBBLICI**

**Intento fortemente punitivo nei confronti dei dipendenti pubblici**  
*Viene modificato radicalmente l'art. 65 del D.Lgs. 165/01 sostituendolo con otto articoli 65 (art. 65-octies)*

- Il sistema sanzionatorio e le procedure disciplinari sono sottratte alla contrattazione nazionale
- Il contratto si applica solo per le sanzioni fino al richiamo verbale
- Vengono soppressi i collegi arbitrali di conciliazione
- Si riducono fortemente le possibilità di impugnare i provvedimenti disciplinari
- I dirigenti possono disporre direttamente provvedimenti disciplinari che prevedono pene inferiori alla sospensione dal servizio e dallo stipendio per più di 10 giorni

**Obbligatorietà dell'azione disciplinare:**

- Anche in caso di dimissioni del dipendente
- In caso di trasferimento il procedimento è concluso e la sanzione è applicata dall'amministrazione ricevente
- Anche nel caso in cui l'infrazione sia oggetto in tutto o in parte di un procedimento penale
- In caso di assoluzione in sede penale, il procedimento non si estingue; deve essere riaperto su richiesta del dipendente per modificare la sanzione

**Alcune sanzioni disciplinari introdotte da Brunetta:**

- Licenziamento senza preavviso per falsa attestazione di presenza in servizio o falsa giustificazione di assenza dal servizio, attestazione di documentazione falsa per assunzione o progressione di carriera, assenza non giustificata per più di tre giorni nel biennio o 7 giorni nel quinquennio (anche non continuativi)
- Licenziamento con preavviso per rifiuto di trasferimento in altra sede, valutazione insufficiente della prestazione resa nel biennio.
- Licenziamento per accertata inidoneità psicofisica permanente: la verifica sulla idoneità al servizio può essere richiesta dall'Amministrazione.
- Sospensione dal servizio con privazione della retribuzione da un minimo di 3 giorni ad un massimo di 3 mesi: in caso di condanna dell'amministrazione al risarcimento del danno derivante da violazione del lavoratore
- Arresto da 1 a 5 anni con multa da 400 a 1600 €: in caso di falsa attestazione di presenza in servizio e di falsa certificazione medica. In tale ultimo caso la sanzione si applica anche al medico, oltre alla radiazione dall'albo e al licenziamento, se è dipendente pubblico.